

Rapport annuel

2024





Table des matières

MESSAGE DU PRÉSIDENT	4
MESSAGE DU DIRECTEUR GENERAL	6
DÉPARTEMENT ACCOMPAGNEMENT	8
DÉPARTEMENT HÔTELIER	10
DÉPARTEMENT FINANCES	12
PROJETS ET SÉCURITÉ	14
CHIFFRES	18 - 21
CONSEIL DE FONDATION	22

2024 : l'année des grands chantiers et d'une gouvernance renouvelée

L'année 2024 a été marquée par une activité intense, portée notamment par les projets de construction de nouveaux établissements à Crissier et à Renens. Ces chantiers ambitieux ont mobilisé nos équipes et illustrent notre engagement en faveur du développement de nos prestations au niveau régional.



En parallèle, nous avons également préparé le projet de rénovation du bâtiment R2 à Chailly. Présenté avec succès à l'autorité de tutelle, ce projet constitue une étape importante vers la modernisation de notre patrimoine bâti.

Alors que nous avançons dans une période de renouveau, il nous tient à cœur de saluer et remercier chaleureusement notre directeur, Lorenzo Picariello, pour son engagement sans faille, sa gestion humaine et rigoureuse, ainsi que pour sa vision stratégique qui ont permis à notre établissement de franchir des étapes clés avec sérénité. Nous remercions aussi le Collège de direction et l'ensemble du personnel de nos établissements.

« Dans cette dynamique positive, et pour répondre aux exigences croissantes du secteur médico-social, le Conseil de fondation a engagé une démarche de réorganisation de sa gouvernance. Une nouvelle structure en dicastères a été mise en place, permettant une répartition claire et cohérente des compétences entre ses membres. Cette évolution renforce la cohérence de la gouvernance, tout en favorisant la professionnalisation des missions du Conseil. »

Chaque dicastère – couvrant le domaine des finances, des ressources humaines, de l'accompagnement des résidents, de la formation, de l'hôtellerie, ou encore de la stratégie immobilière – est désormais piloté par un membre du Conseil disposant de compétences spécifiques. Cette organisation permettra un meilleur accompagnement de la direction dans la mise en œuvre des projets de la fondation.

Le Conseil de fondation travaille, avec la Direction, à une stratégie future ambitieuse, centrée sur notre mission fondamentale qui est d'offrir aux personnes âgées un cadre de vie digne, respectueux, stimulant et sécurisé.

Cette mission guidera nos axes de développement pour les années à venir, soit : l'adaptation continue de notre offre aux besoins spécifiques des résidents, le renforcement des liens avec les familles et nos partenaires, la valorisation des métiers du soin et de l'accompagnement, le développement de nouvelles offres d'accompagnement innovantes.

Nous croyons fermement que cette nouvelle organisation, alliée à une stratégie partagée avec la Direction, sera bénéfique à tous.

Pierre Ethenoz

Président du Conseil de fondation



MESSAGE DU DIRECTEUR GENERAL

Une fondation qui avance, des équipes qui s’engagent, une vision qui s’incarne

À la fois résolument tournée vers l’avenir et construite sur la force de notre présent : des équipes investies, des valeurs claires et une mission qui fait sens. L’année écoulée demeurera une étape clé dans le développement de la Fondation La Rozavère.

Notre cap pour demain : professionnaliser afin de mieux accompagner. Cela implique la modernisation de nos outils, le développement continu des compétences internes et la structuration rigoureuse de nos processus — toujours guidés par notre engagement envers l’humain. C’est dans cet équilibre entre exigence et bienveillance que notre fondation trouve son élan et affirme sa mission.

La Rozavère exprime une ambition forte, soit d’anticiper les défis du vieillissement de la population, d’innover dans ses pratiques et de renforcer son rôle d’acteur de référence dans l’accompagnement des aînés.

« Préparer demain, avec méthode et vision.
L’ouverture du futur EMS L’Orée à Crissier est
au cœur de notre trajectoire 2024-2025. »

Ce projet mobilise tous les niveaux de l’institution : des soins à la technique, de l’hôtellerie aux RH. Nous avons créé des groupes de travail transversaux, identifié les besoins futurs, repensé nos modes d’organisation. Dès l’ouverture, l’objectif est d’offrir un accompagnement de qualité, dans des conditions d’accueil modernes, humaines et adaptées.

Nous avons engagé plusieurs démarches stratégiques internes pour renforcer notre identité et affirmer notre positionnement. Cela se traduit par une vision résolument proactive et engagée, portée par l’incarnation de nos valeurs au quotidien. Nous développons une véritable culture de la formation continue et de l’excellence des prestations, fondée sur le recueil de bonnes pratiques, la création de formations internes, ainsi que la mise en place de postes clés favorisant à la fois la montée en compétences et l’amélioration de nos services. Parallèlement, nous avons lancé des projets autour du développement durable et défini des axes stratégiques, présents et à venir, pour répondre aux grands défis de notre époque : le vieillissement de la population et la pénurie de personnel qualifié.



Ces actions, débutées durant l’année 2024, posent les fondations d’un plan stratégique cohérent, inspiré, inspirant et ambitieux, qui sera formalisé durant l’année 2025 et nous guidera durant les cinq prochaines années, afin de répondre à notre mission principale : l’accompagnement de la personne âgée.

« **Avancer ensemble : la force
du collectif. Notre force est
constituée de notre capacité à
avancer ensemble.** »

Nous avons réduit notre recours au personnel intérimaire, renforcé la transversalité, développé des indicateurs de qualité pour mieux piloter nos activités. Et surtout, nous avons gardé le cap sur l’essentiel : la satisfaction des résidents.

Ce rapport est le reflet fidèle de notre année. Il témoigne à la fois du chemin parcouru et aussi de notre ambition pour demain. Il rend hommage à l’engagement des équipes et à la cohérence d’un projet d’établissement tourné vers l’humain.

Merci à celles et ceux qui, chaque jour, incarnent nos valeurs et portent notre mission avec professionnalisme et générosité.

Lorenzo Picariello
Directeur Général

Vers une vie sociale plus riche et un accompagnement plus proche

Fidèles à notre mission d'accompagnement, nous avons enrichi et diversifié notre offre d'activités socioculturelles, en veillant à répondre aux envies, aux besoins et aux rythmes des résidents : une année marquée par une dynamique forte en faveur de la qualité de vie au sein de notre établissement



Des initiatives variées ont vu le jour ou se sont consolidées : ateliers autour des médias et de l'actualité (revue de presse, conférences, échanges sur les votations), moments de partage intergénérationnels avec les écoles et les structures du quartier, séances de zoothérapie, et bien d'autres propositions qui ont permis de stimuler la curiosité, de renforcer les liens sociaux et de maintenir un ancrage dans la vie citoyenne.

Cette offre renouvelée s'est construite dans une logique d'interdisciplinarité, mobilisant les compétences croisées des équipes d'animation et de soins. Elle s'est également accompagnée d'un renforcement de la présence et du rôle des professionnels auprès des résidents, favorisant un accompagnement plus individualisé, plus attentif, et plus proche des réalités de chacun.

En cultivant l'ouverture, la participation et la diversité, notre fondation affirme sa volonté de faire de chaque jour un espace de vie digne, stimulant et chaleureux.

« Le département de l'accompagnement a poursuivi son engagement en faveur d'un accompagnement individualisé, attentif et collaboratif. Le rôle de référent de situation a été consolidé, devenant un véritable pivot dans la coordination des parcours de vie des résidents. »

Ce rôle renforcé permet une meilleure compréhension des situations complexes, une réactivité accrue face aux problématiques rencontrées, et surtout, un lien plus étroit avec les proches. Ces derniers sont désormais davantage intégrés dans les réflexions et les décisions, favorisant une approche partagée et respectueuse des volontés de chacun.



Un cercle qualité autour de la médication a été ouvert aux résidents qui le souhaitent. L'objectif est triple : mieux comprendre les prescriptions, réduire les médications non essentielles lorsque cela est possible, et améliorer la gestion des effets secondaires.

Ces évolutions traduisent une volonté claire : faire de l'accompagnement un levier de qualité de vie, de dialogue et de confiance.

Dans la continuité de notre engagement pour un accompagnement toujours plus attentif et pertinent, l'année 2024 a aussi été marquée par la réalisation d'audits de suivi internes et externes. Ces démarches d'évaluation ont permis de mettre en lumière tant les forces de notre dispositif que les pistes d'amélioration à explorer. Elles ont constitué un levier précieux pour ajuster nos pratiques, renforcer notre cohérence institutionnelle et affiner notre réponse aux besoins des résidents.

Deux de nos sites ont été inspectés en 2024 par la CIVESS. Ces évaluations, rigoureuses et indépendantes, ont permis de confirmer la conformité de nos établissements aux exigences légales et professionnelles en vigueur. Les résultats obtenus ont été excellents, témoignant de la qualité du travail des équipes et de l'engagement constant pour garantir un accompagnement respectueux, sécurisé et adapté aux personnes accueillies. La fondation peut compter sur une équipe médicale engagée, aux compétences reconnues, notamment dans le domaine spécifique de la psychiatrie de l'âge avancé. Leur implication quotidienne contribue à garantir une qualité de soins élevée et adaptée aux besoins complexes des résidentes et résidents.

« Dans cette dynamique visant à renforcer la qualité d'écoute, l'analyse et le partage, la création d'un poste de clinicienne pour l'ensemble des EMS de la Fondation représente une avancée majeure. »

Cette fonction transversale a pour mission d'accompagner les équipes de soins à travers des espaces d'analyse de la pratique et d'analyse clinique. Ces temps de réflexion collective permettent aux professionnel-le-s de partager leurs ressentis, d'identifier les ressources disponibles et de mobiliser leurs compétences face aux situations cliniques complexes rencontrées au quotidien.

En conclusion, l'année 2024 s'est inscrite sous le signe de la recherche constante d'une qualité de vie enrichie pour nos résidents — une qualité de vie nourrie par la diversité des activités proposées, par le renforcement des liens humains, et par un accompagnement toujours plus attentif et individualisé.

Julien Lecourt

Directeur Accompagnement



Une année de renouveau et d'engagement durable

Portée par une volonté constante d'améliorer la qualité de vie des résidents et des collaborateurs, notre action s'est articulée autour de trois axes majeurs : le renforcement de l'expérience de restauration, l'harmonisation des prestations sur l'ensemble des sites, et l'intégration de pratiques durables dans notre fonctionnement quotidien ; une année marquée par une dynamique de transformation et de consolidation au sein du département hôtelier.

Notre engagement en faveur d'une alimentation saine et responsable s'est poursuivi avec le maintien des labels Fait Maison et Fourchette verte, gages d'une cuisine élaborée à partir de produits frais, locaux et de qualité. En 2024, nous avons également obtenu ces labels pour notre EMS de Meillerie, une reconnaissance qui valorise le travail de nos équipes et leur exigence quotidienne.

Des initiatives fédératrices et valorisantes : parmi les moments forts de l'année, la création d'un chalet de Noël a permis d'offrir aux résidents, à leurs familles et aux collaborateurs un espace festif et chaleureux, renforçant le sentiment d'appartenance et la convivialité au sein de la fondation.

Dans une logique d'harmonisation, les menus ont été uniformisés sur l'ensemble de nos sites, garantissant ainsi un même niveau de prestations et une cohérence dans l'offre culinaire, tout en respectant les spécificités locales.

Vers une restauration plus durable et connectée : notre engagement pour le développement durable s'est concrétisé par la création et la mise à disposition d'accessoires repas réutilisables (tasses, gourdes, couverts) à destination des collaborateurs, contribuant à la réduction des déchets et à la promotion de gestes écoresponsables.

Enfin, l'année a vu le déploiement d'un outil de gestion, qui permettra, dès 2026, une centralisation des commandes à partir du site de Rovéréaz, avec une extension progressive à l'ensemble des sites. Cette évolution vise à optimiser les processus logistiques et à renforcer la cohérence de notre chaîne d'approvisionnement.

Nous avons également initié une collaboration avec la boulangerie Ackerman, championne de Suisse 2025-2027 au Swiss Bakery Trophy, afin d'offrir à nos résidents des produits de boulangerie d'exception, alliant qualité artisanale et savoir-faire reconnu.



Une restauration repensée, plus proche des attentes : le restaurant principal a bénéficié d'un renouvellement de son mobilier et d'une nouvelle ambiance, pensée pour favoriser la convivialité et renforcer le lien entre les résidents, leurs proches et les équipes. Ce nouveau concept, plus chaleureux et centré sur l'humain, s'inscrit dans notre volonté de faire de chaque repas un moment de partage et de bien-être.

« En 2024, le département hôtelier a poursuivi sa transformation en profondeur, avec pour objectif de renforcer les synergies entre les équipes, d'optimiser les processus internes et d'améliorer la qualité des prestations offertes aux résidents comme aux collaborateurs. Cette dynamique s'est traduite par une série de mesures concrètes, alliant innovation, durabilité et souci du détail. »

Une organisation repensée pour plus d'efficacité : l'intégration du service technique et du service informatique au sein du département hôtelier marque une étape importante dans la recherche de transversalité et de cohérence entre les métiers. Cette réorganisation vise à favoriser une meilleure coordination des interventions et à mutualiser les compétences au service de l'ensemble des sites de la fondation.

Des prestations renforcées sur le terrain : sur le site de Rovéréaz, l'internalisation du service d'intendance a renforcé le suivi des prestations et amélioré la réactivité des équipes.

L'année 2024 aura été celle d'une transformation profonde et maîtrisée pour le département hôtelier. En plaçant la qualité de vie des résidents et des collaborateurs au cœur de ses priorités, le département a su conjuguer innovation, rigueur opérationnelle et engagement durable. Le renforcement de l'expérience de restauration, l'harmonisation des prestations sur l'ensemble des sites, ainsi que l'intégration de pratiques écoresponsables témoignent d'une volonté claire : offrir un cadre de vie et de travail toujours plus cohérent, chaleureux et performant.

Stanislas Ginot
Directeur Hôtelier



Entre héritage et avenir : une dynamique en marche

Tant sur le plan des constructions, de la sécurité que du pilotage de projets au sein de notre fondation, l'année 2024 a été marquée par des avancées clés.



Sur le site de Crissier, le chantier du futur EMS de L'Orée suit son cours. Le gros œuvre est désormais achevé et nous entrons dans la phase des installations techniques finales. Ces travaux portent autant sur la domotique du bâtiment que sur l'intégration des réseaux de téléphonie et Wi-Fi, indispensables à l'exploitation. L'exploitation de ce futur EMS, a donné lieu à un projet dédié, initié à la mi-2024. Piloté par l'infirmière-chef, ce projet vise à anticiper et organiser de manière optimale la mise en service du site. Plusieurs thématiques ont été abordées : organisation des services, gestion des flux de fonctionnement, planification des déménagements, conduite du changement, achats liés à l'ouverture et pérennisation de l'activité.

La phase d'avant-projet de l'EMS du Simplon est désormais terminée et nous finalisons la phase projet. Cela signifie que les plans architecturaux ont été revus et validés, afin de garantir une optimisation des exploitations de l'EMS et de la crèche, en collaboration avec le service centre de vie enfantine (CVE) de Renens. La mise à l'enquête a été déposée et la construction du bâtiment devrait débuter durant le 1^{er} semestre 2026.

Dans un souci d'harmonisation et de cohérence de nos futures constructions, un cahier des charges pour nos bâtiments a été élaboré. Issu des retours d'expérience tirés des projets du R3 et de L'Orée, ce document évolutif constitue un outil de référence pour l'ensemble de nos mandataires. Il fixe un cadre précis, couvrant aussi bien les choix architecturaux — allant du fonctionnement d'une fenêtre à la typologie des veilleuses en chambre — que les éléments techniques liés à la sécurité, la sûreté, le matériel sanitaire et électrique, ainsi que le confort d'usage pour les résidents.

La sécurité a également franchi une étape importante avec la création d'un concept interne de protection incendie, conforme aux directives de l'AEAI et adapté aux spécificités de nos activités et à la diversité de nos bâtiments. Ce concept a été pensé et conçu pour être pragmatique et intégré à notre organisation. Celui-ci est désormais opérationnel et a été intégré au logiciel métier permettant de centraliser les données relatives aux maintenances internes et externes de nos infrastructures, et d'en faciliter le suivi, les contrôles périodiques, ainsi que leur traçabilité.

Le concept de protection incendie a aussi été complété par la réalisation de nouveaux plans d'évacuation, la mise en place du suivi informatique, l'instal-

lation de classeurs à l'attention des pompiers, déployés dans chaque bâtiment. Des consignes de bonnes pratiques ont également été installées dans les chambres des résidents et d'autres actions découleront également de ce concept durant ces prochaines années.

« La mise en place progressive d'une structure de gestion de projets est en cours, avec pour objectif de mieux structurer les processus de planification, de pilotage et d'exécution. L'année 2024 a permis de consolider nos compétences internes dans ce domaine et d'accompagner activement plusieurs projets transversaux, dont certains à forte portée stratégique. »

En matière de mesures de santé et sécurité au travail (MSST), une étude approfondie, menée sur une année avec le Groupe Mutuel, a permis d'analyser les risques liés aux troubles musculosquelettiques (TMS) et risques psychosociaux (RPS) dans nos équipes de soins, d'intendance et d'animation. Cette démarche, centrée sur nos deux missions principales (gériatrie et psychiatrie de l'âge avancé), permettra d'élaborer un plan d'action dès 2025.

L'année 2024 marque une étape charnière dans le développement de notre fondation. Les projets de construction en cours et à venir, tout comme les efforts engagés pour la sécurisation et la réhabilitation de notre patrimoine bâti, témoignent de notre volonté d'allier croissance, pérennité et responsabilité.

Dans ce contexte, la mise en place d'une structure de gestion de projets s'impose comme un levier stratégique essentiel. Elle permettra non seulement d'assurer une conduite efficace et harmonieuse de nos opérations, mais aussi de relever les défis liés à l'expansion de notre fondation avec agilité, transparence et efficacité. En dotant notre organisation de cet outil structurant, nous affirmons notre engagement à bâtir un avenir solide, au service de notre mission et de nos bénéficiaires.

Julien Ethenoz

Chargé de sécurité & projets



Des ressources humaines au service du développement institutionnel

L'année a marqué une étape structurante pour la fondation, avec la création d'un poste de responsable des ressources humaines. Ce nouveau rôle s'inscrit dans une volonté claire : faire des RH un levier stratégique de développement, en préparant la mise en place d'un département RH à part entière dès janvier 2025.

La mission confiée à ce poste est de piloter la mise en œuvre du plan stratégique RH, qui comprend notamment le développement des compétences, la revue des processus RH, ainsi que l'amélioration continue des prestations proposées aux collaborateurs. Cette évolution vise à mieux accompagner les équipes, renforcer la cohérence des pratiques et répondre aux défis liés à la croissance de l'institution.



« Dans un contexte de fort développement, notamment en vue de l'ouverture du nouvel EMS L'Orée à Crissier en septembre 2025, le service a déployé un système de gestion des candidatures (ATS). Cet outil permet de professionnaliser les processus de recrutement, d'en améliorer l'efficacité et de répondre aux besoins en personnel avec réactivité et précision. »



Le renforcement des compétences internes s'est également traduit par l'engagement de professionnel-le-s qualifié-e-s, motivé-e-s et aligné-e-s avec les valeurs de la fondation. Parmi les évolutions notables, l'arrivée d'une psychologue du travail a permis de structurer les actions en faveur de la santé au travail, du suivi de l'absentéisme et de la prévention des risques psychosociaux. Cette nouvelle compétence vient enrichir l'approche globale du bien-être au travail et de la qualité de vie des équipes.

L'année 2024 constitue ainsi une phase de transition importante : les bases sont posées pour structurer, dès 2025, un véritable département RH, piloté par un Directeur des ressources humaines siégeant au collège de direction. Un pas de plus vers une gestion humaine, proactive et alignée sur les ambitions institutionnelles.

Laurent Devaud

Responsable Ressources humaines

Des indicateurs pour agir, un benchmarking pour progresser

La fondation a franchi une étape importante dans la maîtrise de sa gestion financière, en mettant en place des indicateurs de pilotage adaptés à la réalité de son activité.



Dans un secteur où les dépassements budgétaires ne sont pas à exclure, en raison de la complexité des besoins et des aléas du quotidien, ces outils nous ont permis d'adopter une posture proactive. Grâce à eux, nous avons pu anticiper les écarts, ajuster nos actions en temps réel et optimiser l'utilisation de nos ressources.

Cette approche rigoureuse ne vise pas uniquement à équilibrer les comptes : elle a pour finalité première d'améliorer concrètement le confort et le bien-être de nos habitants en utilisant les ressources à bon escient.

« En identifiant les leviers d'optimisation, nous avons pu réallouer des moyens là où ils sont les plus utiles, dans une logique de service et de qualité. »

La prochaine étape de cette démarche d'amélioration continue consistera à mettre en place un exercice de benchmarking, en collaboration avec d'autres établissements du canton. Cette comparaison structurée de nos dépenses nous permettra d'identifier les bonnes pratiques, de mieux comprendre nos marges de progression et de renforcer encore la rationalisation de nos charges. L'objectif reste inchangé : dégager un maximum de ressources pour les consacrer à ce qui compte le plus — les résidents.

Durant l'année, le système de contrôle interne a été complètement repensé, afin de l'adapter aux exigences légales et de gestion dans le but de permettre à la Fondation d'évoluer en toute transparence et conformité.

Christophe Gillioz
Directeur Finances



CHIFFRES

Activité des soins

EMS Rozavère	2024	2023	2022
Nombre de lits			
Lits C	161	161	123
Nombre de journées			
Occupation à 100 %	58 765	54 205	44 895
Occupation à 98 % (calculé par l'État)	57 590	53 121	43 997
Occupation effective	58 507	53 921	45 165
Journées d'absence (hospitalisations/réservations)	707	585	338
Autres indicateurs			
Taux d'occupation lits C (%)	99,56	99,48	100,60
Âge moyen (ans)	87,75	87,8	87,5
Nombre d'entrées	46	92	55
Forfait Plaisir (CHF)	90,57	86,05	87,18

EMS L'Oriel	2024	2023	2022
Nombre de lits			
Lits C	37	37	37
Nombre de journées			
Occupation à 100 %	13 505	13 505	13 505
Occupation à 98 % (calculé par l'État)	13 235	13 235	13 235
Occupation effective	13 400	13 459	13 356
Journées d'absence (hospitalisations/réservations)	47	156	62
Autres indicateurs			
Taux d'occupation lits C (%)	99,22	99,65	98,90
Âge moyen (ans)	84,57	84,79	85,04
Nombre d'entrées	8	8	11
Forfait Plaisir (CHF)	96,68	96,95	96,54

EMS Meillerie	2024	2023	2022
Nombre de lits			
Lits C	26	26	26
Nombre de journées			
Occupation à 100 %	9 490	9 490	9 490
Occupation à 98 % (calculé par l'État)	9 300	9 300	9 300
Occupation effective	9 300	9 386	9 253
Journées d'absence (hospitalisations/réservations)	47	0	62
Autres indicateurs			
Taux d'occupation lits C (%)	98,00	98,90	97,50
Âge moyen (ans)	93,41	92,39	89,7
Nombre d'entrées	6	8	15
Forfait Plaisir (CHF)	89,68	92,88	95,9

SPAH Rozavère	2024	2023	2022
Nombre de lits			
Lits C	15	15	15
Lits C de psychiatrie de l'âge avancé	15	15	15
Nombre de journées			
Occupation à 100 %	10 950	10 950	10 950
Occupation à 98 % (calculé par l'État)	10 184	10 184	10 184
Occupation effective	10 434	10 464	10 386
Journées d'absence (hospitalisations/réservations)	47	156	62
Autres indicateurs			
Taux d'occupation lits C	95,29	95,56	94,85
Age moyen (ans)	82,51	83,62	83,9
Nombre d'entrées	159	150	144
Forfait Plex gériatrie (CHF)	89,39	89,38	95,19
Forfait psychiatrie de l'âge avancés (CHF)	92,35	90,57	92,49
Durée de séjour moyen (jours)	67	69	71

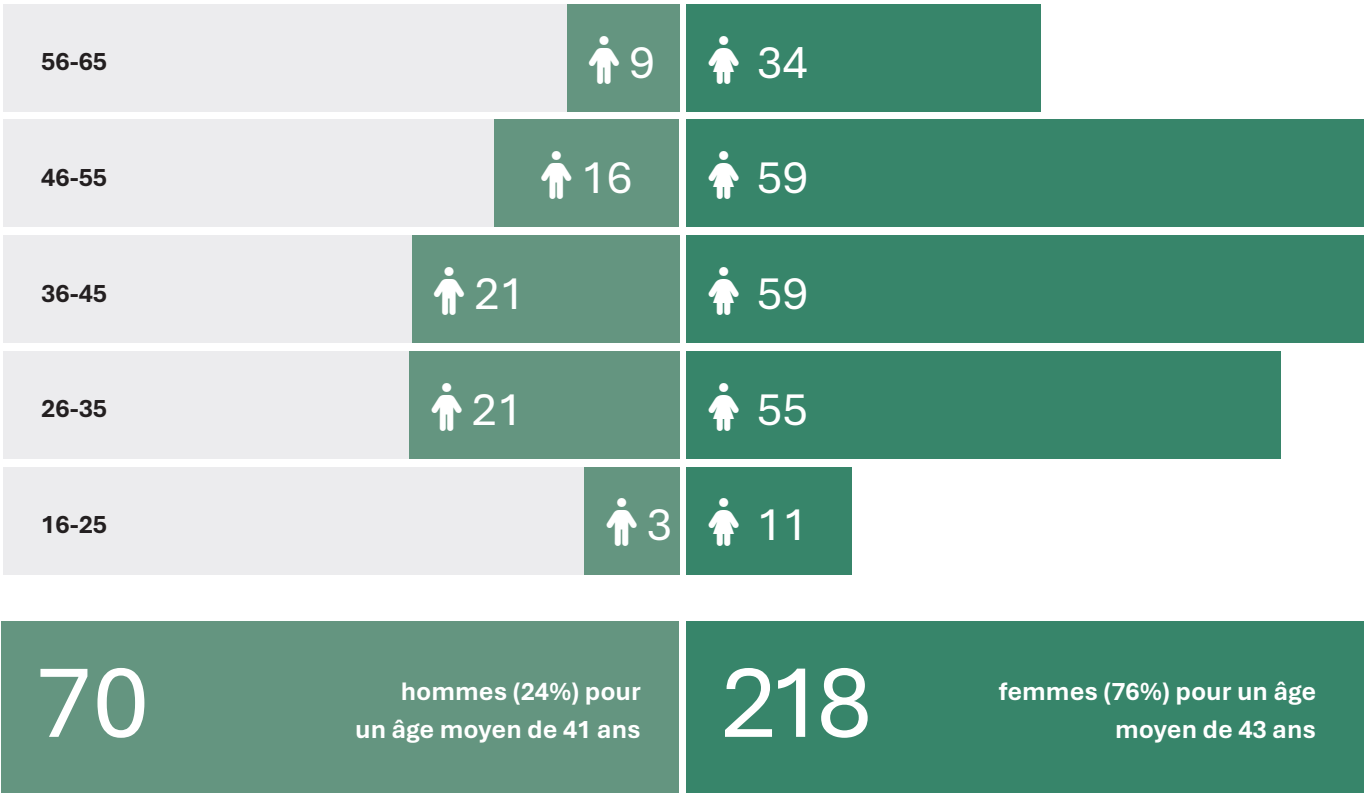
Ressources humaines

Situation au 31.12.2024

288	collaborateur-trice-s fixes représentant 256.3 EPT	17	Collaborateurs à l'heure
29	Apprentis / stagiaires	5.1	Année d'ancienneté moyenne
109	Engagement sur l'année	38	Nationalités représentées

Pyramide des âges

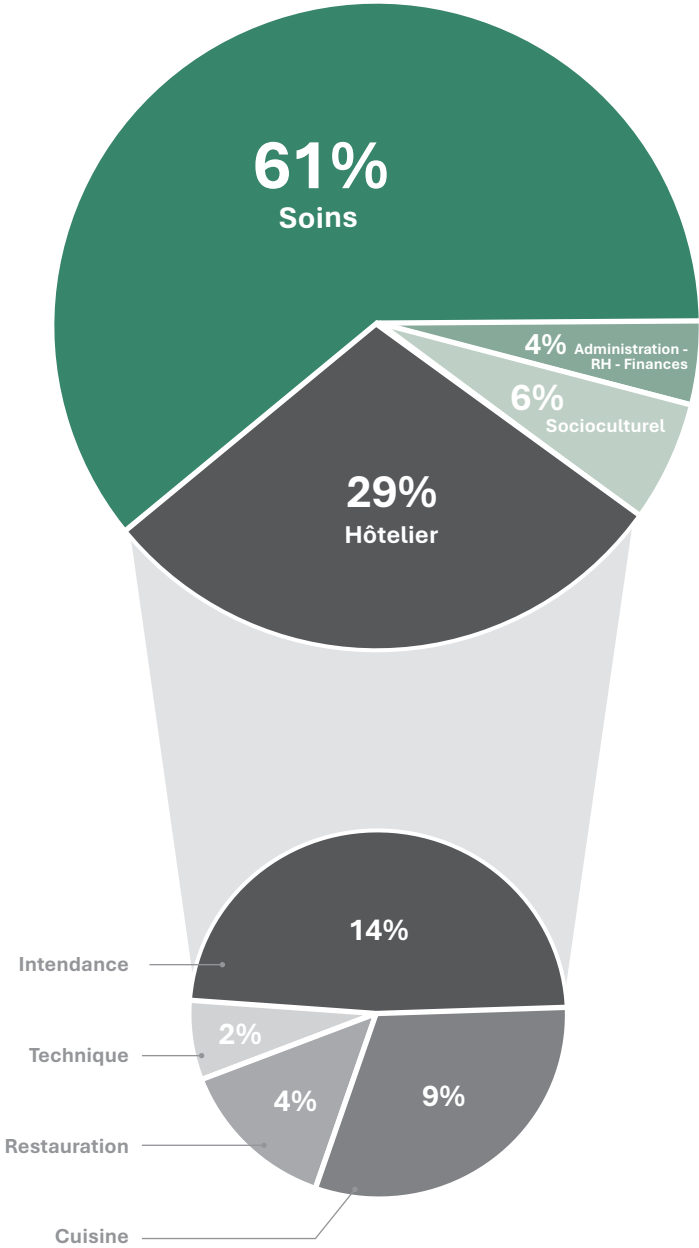
Situation au 31.12.2024



Nationalités

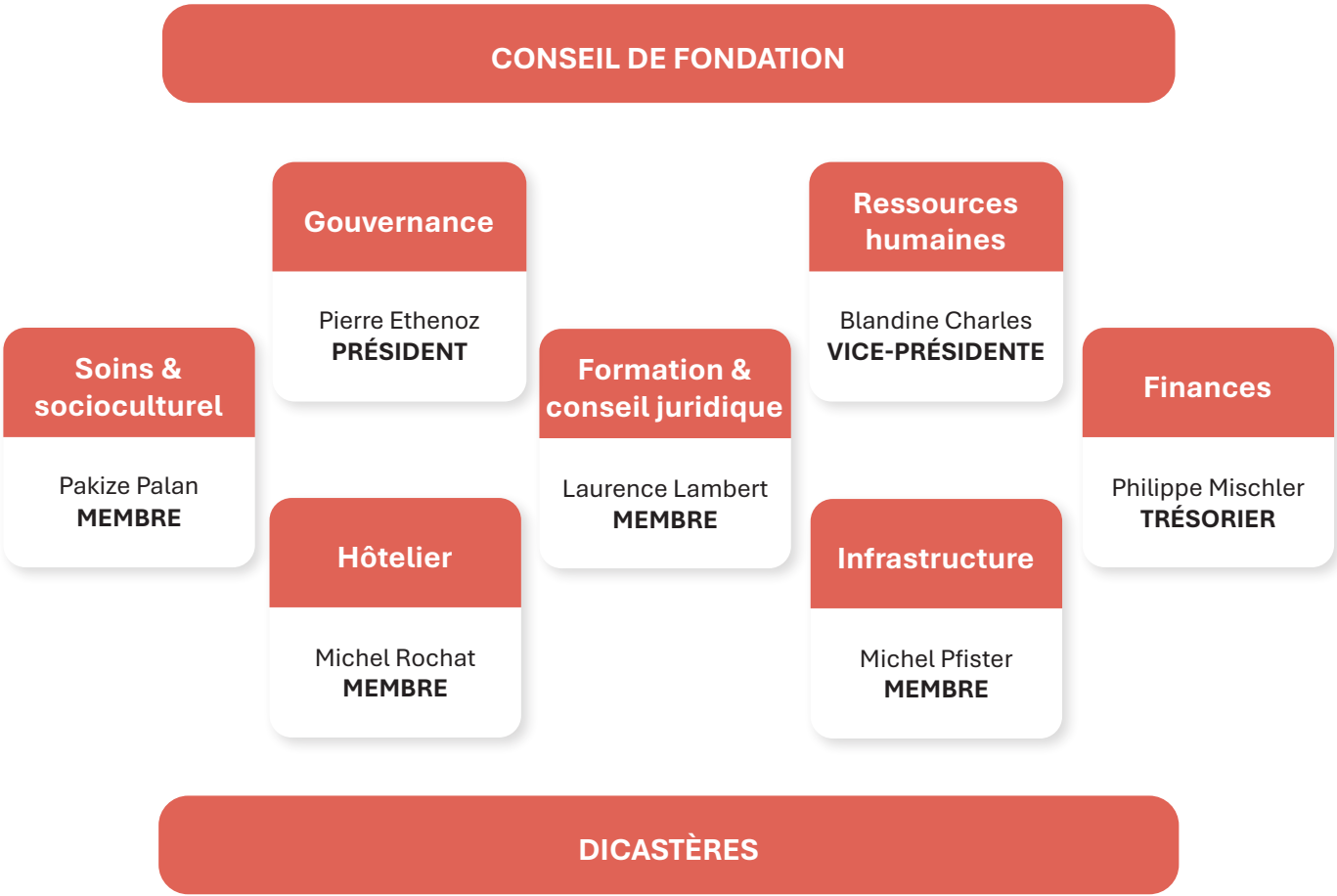


Effectifs par service



Conseil de fondation

Composition au 11 juin 2025



Contrôle des comptes

Les comptes de l'exercice 2024 ont été contrôlés par Prateo SA à Pully qui a délivré son rapport de l'organe de révision sur le contrôle restreint (dès 2026) au Conseil de Fondation La Rozavère, en date du 11.06.2025.

Lors de notre contrôle, nous n'avons pas rencontré d'élément nous permettant de conclure que les comptes annuels ne sont pas conformes à la loi suisse et aux statuts.





R La Rozavère

Fondation La Rozavère
Chemin de Rovéréaz 23
CP 91 CH-1000 Lausanne 10
T +41 58 211 70 00
www.rozavere.ch